

令和5年度

# 業 務 年 報

人事院沖縄事務所

## はじめに

人事院は、公務の民主的かつ能率的な運営を国民に対し保障するという国家公務員法の基本理念の下、人事行政の公正の確保と職員の利益の保護等を使命としています。

人事院沖縄事務所は、全国に置かれた9つの地方事務局(所)の一つとして、沖縄県を管轄区域とし、国家公務員採用試験、各府省地方機関職員を対象とした研修の実施、任用、給与、服務、倫理、勤務時間・休暇などに関する指導、各機関との意見交換、職員団体との会見等の業務を行っています。

この業務年報は、当事務所が令和5年度において実施した業務の概要を取りまとめたものです。人事関係業務の参考としていただければ幸いです。

～ 目 次 ～

はじめに	
管内の概況	1
I 試験・任用	
1 人材確保・啓発活動	2
2 採用試験実施状況	5
3 中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施	10
4 採用候補者名簿からの採用状況	11
5 任用状況調査	11
6 任用に関する調査	11
II 研 修	
1 研修の実施状況	12
2 研修担当官会議	15
III 給 与	
1 給与勧告	17
2 給与実務担当者研修会	18
3 給与簿監査	19
IV 生涯設計	
1 生涯設計セミナー40	20
2 生涯設計セミナー50	20
V 服務・懲戒、倫理	
1 服務・懲戒制度説明会	21
2 倫理研修	21
VI 勤務時間・休暇	
1 勤務時間・休暇制度説明会	22
2 勤務時間・休暇制度等運用状況調査	22
3 民間企業の勤務条件制度等調査	22
VII 健康安全・ハラスメント対策	
1 安全対策会議	23
2 健康安全管理担当者研修会	23
3 心の健康づくりの研修	23
4 こころの健康相談室	23
5 こころの健康にかかる職場復帰相談室	23

6	健康安全管理状況監査	23
7	ハラスメント対策	24
8	育児休業・女子福祉制度説明会	25

## VIII 災害補償

1	災害補償実務担当者研修会	26
2	災害補償実施状況監査	26

## IX 職員団体

1	職員団体との会見	27
2	職員団体の登録状況	27

## X 公平審査

1	公平審査	28
2	苦情の相談	29
3	苦情相談に関する地方機関連絡会議	29
4	苦情相談担当官研修	29

## XI 各方面との意見交換等

1	企業経営者等との意見交換	30
2	人事担当課長会議	30
3	管内機関等からの陳情等	30

## 参 考

▼	給与勧告の骨子	31
▼	人事院の給与勧告と実施状況の概要	35
▼	人事院の組織	36
▼	人事院沖縄事務所の組織及び事務分掌	37

### 引用法令の略称

▼ 国公法	国家公務員法
▼ 給与法	一般職の職員の給与に関する法律
▼ 勤務時間法	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律
▼ 規 則	人事院規則

# 管内の概況

## 1 管内指標等

項目	管内 (対全国比)	全国
面積	2,282 km <sup>2</sup> (0.6%)	377,975 km <sup>2</sup>
人口	1,468 千人 (1.2%)	124,947 千人

※ 面積：国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調（令和5年10月1日現在）」による。

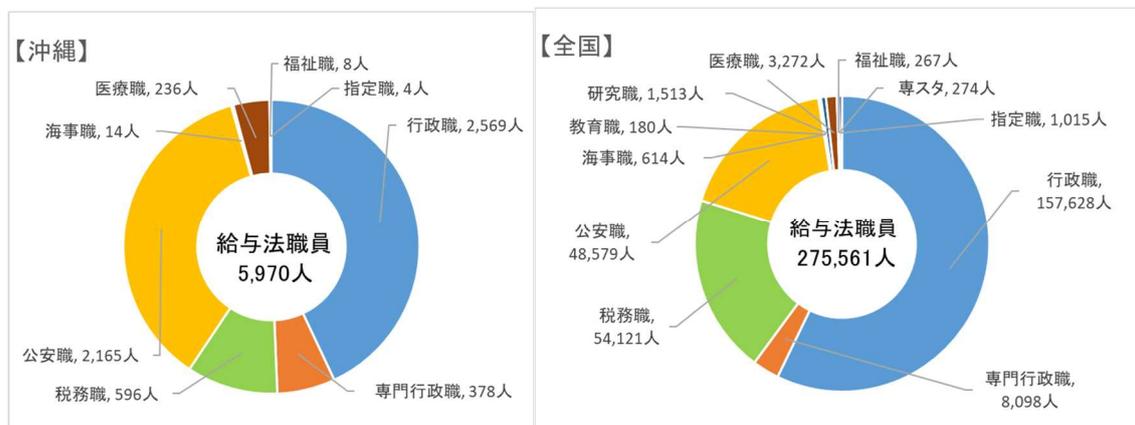
※ 人口：総務省統計局「人口推計（2022年10月1日現在）」による。

## 2 一般職国家公務員の在職者数

項目	管内 (対全国比)	全国
一般職国家公務員	6,062 人 (2.1%)	287,755 人
給与法職員	5,970 人 (2.2%)	275,561 人
任期付職員	3 人 (0.1%)	2,152 人
任期付研究員	-	197 人
行政執行法人職員	65 人 (0.9%)	7,017 人
検察官	24 人 (0.8%)	2,828 人

※ 「令和4年度一般職の国家公務員の任用状況調査（令和5年1月15日現在）」による。

ただし、管内の行政執行法人職員の数は沖縄事務所調べ。



# I 試験・任用

職員の任用は、受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づき行うものとされています。この成績主義に基づき、職員の採用は、公開平等の競争試験によることを基本とし、これによらない場合には選考により行われています。

一方、公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の観点から、職員が一定の事由に該当する場合には、その意に反して免職、降任、休職等の処分を行うことができることとされています。

当事務所では、多様な有為の人材を公務に誘致するための人材確保・啓発活動をはじめ、国公法及び規則に基づいて、各種の国家公務員採用試験の実施、採用候補者名簿の作成及び管理並びに任用状況調査を行っているほか、任用制度の適正な運用を図るため、任用に関する調査を行うとともに、日常の制度照会等を通じて各機関における任用実務の指導を行っています。

## 1 人材確保・啓発活動

多様な有為の人材を計画的かつ安定的に確保するためには、より幅広い層の者に国家公務員採用試験を受験してもらうことが必要です。

管内の大学、高等学校、図書館及び報道機関等に対し国家公務員採用試験日程ポスター等の資料を送付し、試験の周知を行うとともに、各機関との連携・協力の下、次のとおり人材確保・啓発活動を実施しました。

### (1) 学生に対する国家公務員採用試験制度説明会

管内の大学の学生等を対象に、国家公務員採用試験制度や採用手続き等を説明するとともに、求める人材や仕事の魅力を伝えることを目的として開催しました。

開催日	開催地	参加者
5. 11. 16	琉球大学	31人
6. 2. 8	琉球大学（オンライン）	3人
6. 2. 13	沖縄国際大学	41人
6. 2. 20	琉球大学	58人
6. 2. 27	沖縄工業高校	49人
6. 3. 8	琉球大学	25人
6. 3. 12	沖縄大学	7人

### (2) 国家公務員研究セミナー

国家公務員を目指す学生等を対象に、公務の重要性や国民生活との関わりへの理解を深めてもらうことを目的として開催しています。令和5年度は、令和元年度以来4年ぶりに対面で開催しました。

本セミナーでは、23機関が参加し、人事担当者ほか若手職員、現場にて勤務する職員等が業務内容や仕事の魅力等を説明しました。

開催日	開催地	参加者
6. 1. 22～23	琉球大学	2日間計 421人

▼国家公務員研究セミナーの様子



### (3) 理工系の国家公務員セミナー

公務に興味がある理工系学生のほか、その保護者及びその関係者を対象にして、技術系区分の公務への興味・関心を喚起させることを目的として開催しています。令和5年度は、令和3年度のセミナー創設以来、初めて対面で開催しました。

本セミナーでは、7機関が参加し、人事担当者ほか若手職員、現場にて勤務する職員等が業務内容や体験談、キャリアプラン等を説明しました。

開催日	開催地	参加者
6. 2. 16	琉球大学	28人

▼理工系の国家公務員セミナーの様子



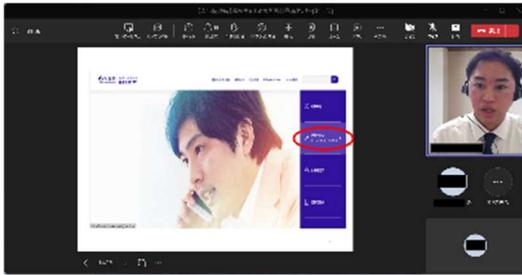
### (4) 高校生のための国家公務員セミナー

公務に興味がある高校生のほか、その保護者及び学校関係者を対象に、公務への興味・関心を喚起させることを目的として開催しています。令和5年度は、オンラインにより開催しました。

本セミナーでは、6機関が参加し、若手職員及び専門職試験の担当者等が試験の概要や業務内容、仕事のやりがい等を説明しました。

開催日	実施方法	参加者
6. 2. 26	オンライン	15人

▼高校生のための国家公務員セミナーの様子



(5) 沖縄地区官庁OPENセミナー

国家公務員を目指す学生等を対象に、公務への理解と関心を深めてもらうことを目的として開催しています。令和5年度は、対面形式のほか、オンライン形式でも開催しました。

本セミナーでは、25 機関が参加し、職場見学、業務の説明及び職員との意見交換等を行いました。

開催日	開催地等	参加者
6. 3. 1～5 (土日除く)	管内各機関及びオンライン	延べ 770 人

▼沖縄地区官庁OPENセミナーの様子



(6) 大学懇談会

管内の主な大学のキャリアセンター職員や就職担当教官等を対象に、国家公務員採用試験等に関する大学側の問題意識や要望を適切に把握し、大学との連携を図ることを目的として開催しています。令和5年度は、国の機関と各大学との連携強化・円滑な情報交換を促進するため、人事院沖縄事務所業務室で対面で開催しました。

懇談会では、国家公務員採用試験実施状況等の情報提供及び意見交換を行いました。

開催日	実施方法	参加者
5. 12. 12	対面	4大学5機関

2 採用試験実施状況

当事務所が管内で実施した総合職試験(※)、一般職試験(大卒程度試験、高卒者試験、社会人試験(係員級))及び税務職員採用試験等の結果は次のとおりです。

※ 総合職試験の院卒者試験「法務区分」は、管内では実施していないため、除いた数字で比較しています。

(1) 総合職試験

院卒者試験(除く法務区分)

(単位:人)

区分	項目	沖縄※				全国			
		申込者数		最終合格者数		申込者数		最終合格者数	
		うち女		うち女		うち女		うち女	
行政		5	2	1	0	314	115	164	64
人間科学		0	-	0	-	135	88	49	34
デジタル		0	-	0	-	62	9	22	3
工学		2	1	0	-	322	64	158	27
数理科学・物理・地球科学		1	0	0	-	135	21	39	2
化学・生物・薬学		5	3	0	-	230	88	84	30
農業科学・水産		3	2	1	1	187	81	83	41
農業農村工学		1	1	1	1	20	8	11	7
森林・自然環境		1	1	1	1	81	31	57	26
合計		18	10	4	3	1,486	505	667	234

※ 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

## 大卒程度試験

(単位：人)

区分	項目		沖縄※				全国			
	申込者数		最終合格者数		申込者数		最終合格者数			
		うち女		うち女		うち女		うち女		
政治・国際	19	9	0	-	1,308	549	211	89		
法律	196	96	2	0	7,834	3,649	352	136		
経済	3	0	0	-	1,071	301	142	33		
人間科学	5	5	0	-	350	236	33	19		
デジタル	0	-	0	-	153	32	49	10		
工学	10	0	2	0	898	161	294	56		
数理科学・物理・地球科学	7	1	0	-	169	38	21	6		
化学・生物・薬学	6	2	0	-	311	137	32	9		
農業科学・水産	11	4	0	-	437	191	116	52		
農業農村工学	6	2	0	-	146	45	55	16		
森林・自然環境	7	1	0	-	209	73	55	23		
小計	270	120	4	0	12,886	5,412	1,360	449		
教養	15	6	0	-	4,014	1,656	423	138		
合計	285	126	4	0	16,900	7,068	1,783	587		

※ 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

## (2) 一般職試験 (大卒程度試験)

(単位：人)

区分	項目		沖縄※				全国			
	申込者数		最終合格者数		申込者数		最終合格者数			
		うち女		うち女		うち女		うち女		
行政	602	298	149	74	22,316	9,730	6,476	2,796		
デジタル・電気・電子	9	0	4	0	435	64	173	27		
機械	5	1	4	1	240	22	116	14		
土木	15	1	9	0	1,045	226	449	100		
建築	2	0	1	0	163	71	54	21		
物理	9	2	3	0	284	64	155	31		
化学	9	7	2	2	491	187	210	90		
農学	19	5	12	3	756	343	342	161		
農業農村工学	5	3	4	3	184	57	71	23		
林学	9	4	5	2	405	146	223	73		
合計	684	321	193	85	26,319	10,910	8,269	3,336		

※ 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

行政沖縄	610	307	161	80
------	-----	-----	-----	----

※ 全国の各試験地で試験の区分を「行政沖縄」とした者の数である。

○ 官庁合同業務説明会

一般職試験（大卒程度試験）の第1次試験合格者を対象に、採用を予定している各機関が業務内容を説明する「官庁合同業務説明会（沖縄地区）」を開催しています。令和5年度は、オンラインにより開催しました。

開催日	実施方法	参加者
5. 7. 6	オンライン	231人

(3) 一般職試験（高卒程度試験）

(単位：人)

区分※2	項目	沖縄※1				全国			
		申込者数		最終合格者数		申込者数		最終合格者数	
		うち女		うち女		うち女		うち女	
事務		651	239	174	83	8,250	3,425	2,538	1,149
技術		21	1	7	1	1,219	207	657	113
農業土木		7	2	1	1	254	28	135	12
林業		0	-	0	-	166	28	77	15
合 計		679	242	182	85	9,889	3,688	3,407	1,289

※1 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

※2 農業区分は全国で休止した。

事務沖縄	387	131	71	31
技術沖縄	22	1	7	1
合計	409	132	78	32

※ 全国の各試験地で試験の区分を「事務沖縄」及び「技術沖縄」とした者の数である。

(4) 一般職試験（社会人試験（係員級））

(単位：人)

区分※2	項目	沖縄※1				全国			
		申込者数		最終合格者数		申込者数		最終合格者数	
		うち女		うち女		うち女		うち女	
技術		38	10	15	3	222	28	53	7
農業土木		5	2	0	-	87	21	13	4
合 計		43	12	15	3	309	49	66	11

※1 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

※2 事務、農業及び林業の各区分は全国で休止した。

技術沖縄	38	9	15	3
------	----	---	----	---

※ 全国の各試験地で試験の区分を「技術沖縄」とした者の数である。

## (5) 税務職員採用試験

(単位：人)

区分	項目	沖縄※				全国			
		申込者数		最終合格者数		申込者数		最終合格者数	
		うち女	うち女	うち女	うち女	うち女	うち女	うち女	
税務		173	67	25	13	4,952	1,634	1,367	554

※ 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」とした者の数である。

税務沖縄	100	40	12	7
------	-----	----	----	---

※ 全国の各試験地で試験の区分を「税務沖縄」とした者の数である。

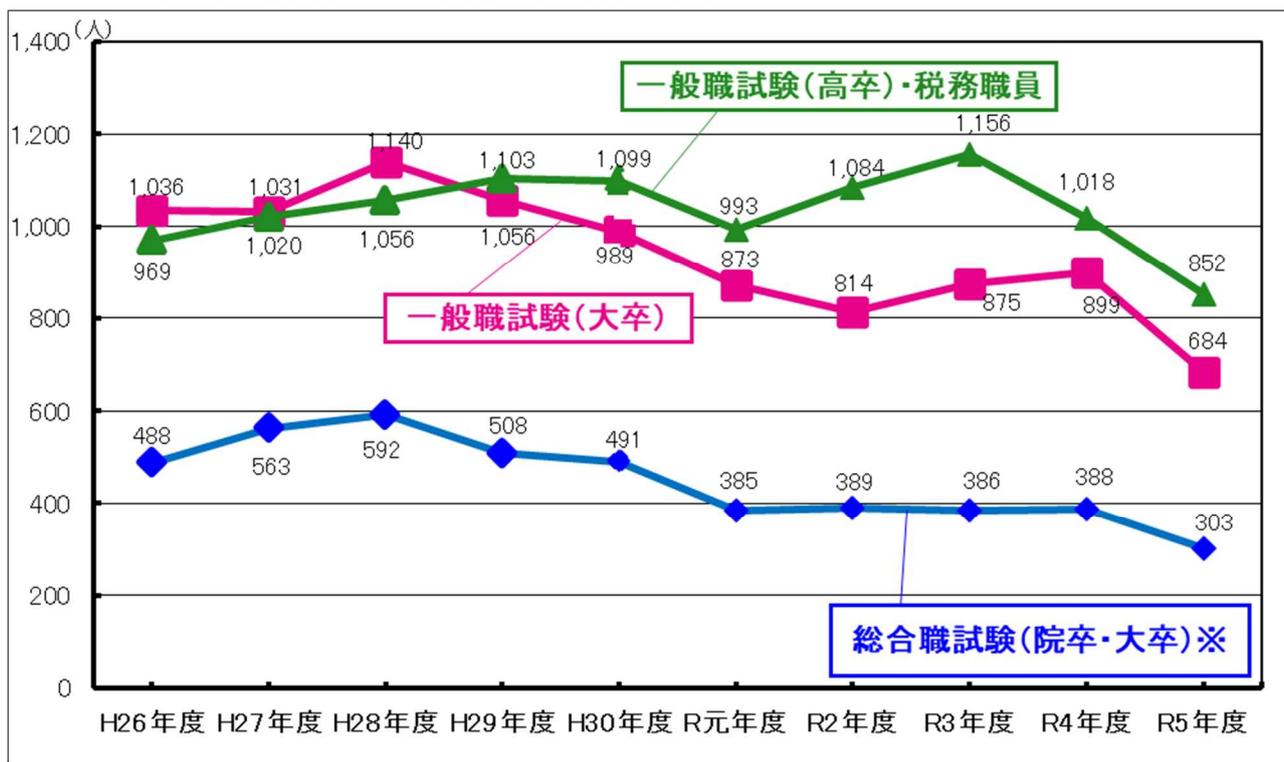
◇ 2023 年度国家公務員採用試験実施状況

試験の 程 度	試 験 名	受付期間	第 1 次 試験日	最終合格者 発 表 日	申込者数		最終合格者数		倍率	
					全国	沖縄 ※1	全国	沖縄 ※1		
院 卒 者	国家公務員採用総合職試験 (院 卒 者 試 験) ※2	3月1日 ～ 3月20日	4月9日	6月8日	1,486	18	667	4	2.2	
	国家公務員採用総合職試験 (大 卒 程 度 試 験)				12,886	270	1,360	4	9.5	
大 学 卒 業 程 度	国家公務員採用総合職試験 (大 卒 程 度 試 験 (教 養 区 分))	7月28日 ～ 8月21日	10月1日	12月13日	4,014	15	423	0	9.5	
	国家公務員採用一般職試験 (大 卒 程 度 試 験)		6月11日	8月15日	26,319	684	8,269	193	3.2	
	皇宮護衛官採用試験(大卒程 度 試 験)				856		59		14.5	
	法 務 省 専 門 職 員 (人 間 科 学) 採 用 試 験				1,990	29	472	8	4.2	
	財 務 専 門 官 採 用 試 験				2,986	50	560	7	5.3	
	国 税 専 門 官 採 用 試 験	3月1日 ～ 3月20日	6月4日	8月15日	14,093	395	3,274	43	4.3	
	食 品 衛 生 監 視 員 採 用 試 験				420		93		4.5	
	労 働 基 準 監 督 官 採 用 試 験				2,957	52	413	6	7.2	
	航 空 管 制 官 採 用 試 験			10月2日	795	22	94	2	8.5	
	海 上 保 安 官 採 用 試 験			8月15日	529	38	82	4	6.5	
	<b>小 計</b>					<b>69,331</b>	<b>1,573</b>	<b>15,766</b>	<b>271</b>	<b>-</b>
	高 校 卒 業 程 度	国家公務員採用一般職試験 (高 卒 者 試 験)	6月19日 ～ 6月28日	9月3日	11月14日	9,889	679	3,407	182	2.9
国家公務員採用一般職試験 (社 会 人 試 験 (係 員 級))					309	43	66	15	4.7	
税 務 職 員 採 用 試 験					4,952	173	1,367	25	3.6	
刑 務 官 採 用 試 験			9月17日	11月21日	3,797	599	1,026	53	3.7	
皇宮護衛官採用試験(高卒程 度 試 験)		7月18日 ～ 7月27日	9月24日		301		23		13.1	
入 国 警 備 官 採 用 試 験					1,568	508	263	86	6.0	
航 空 保 安 大 学 校 学 生 採 用 試 験				12月19日	300	12	120	4	2.5	
海 上 保 安 学 校 学 生 採 用 試 験 (特 別)		3月1日 ～ 3月8日	5月14日	7月28日	3,837	475	1,225	203	3.1	
海 上 保 安 学 校 学 生 採 用 試 験		7月18日 ～ 7月27日	9月24日	11月21日 (航 空 課 程 の み 令 和 6 年 1 月 1 8 日)	3,140	529	665	68	4.7	
海 上 保 安 大 学 校 学 生 採 用 試 験		8月24日 ～ 9月4日	10月28日・ 10月29日	令 和 6 年 1 月 1 8 日	364	7	101	2	3.6	
気 象 大 学 校 学 生 採 用 試 験					289	4	58	1	5.0	
<b>小 計</b>					<b>28,746</b>	<b>3,029</b>	<b>8,321</b>	<b>639</b>	<b>-</b>	
<b>合 計</b>					<b>98,077</b>	<b>4,602</b>	<b>24,087</b>	<b>910</b>	<b>-</b>	

※1 「沖縄」は、第1次試験地を「那覇市」(海上保安学校学生採用試験(特別)、海上保安学校学生採用試験及び海上保安  
大学校学生採用試験)にあっては「那覇市」又は「石垣市」、刑務官採用試験にあっては「那覇市」又は「南城市」とした者  
の数である。

※2 総合職試験の院卒者試験は「法務区分」を除いた数字である。

- ◇ 沖縄管内における国家公務員採用試験（総合職試験（院卒・大卒）、一般職試験（大卒）、一般職試験（高卒）・税務職員）申込者数の推移



※ 令和5年度より、総合職試験（大卒程度試験（教養区分））の申込者数を含む。

### 3 中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施

昭和41年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者を対象とした国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を令和5年10月29日（日）に宜野湾市の沖縄国際大学にて実施しました。

沖縄管内の申込者は149人で、第1次選考通過者は37人、最終合格者は3人でした。

また、全国の各試験地における試験区分事務沖縄の申込者は144人で、第1次選考通過者は32人、最終合格者は4人でした。試験区分技術沖縄の申込者は9人で、第1次選考通過者は5人、最終合格者は0人でした。

#### 4 採用候補者名簿からの採用状況

採用候補者名簿（沖縄地域）からの採用状況は次のとおりです。

2023 年度採用候補者名簿（沖縄地域）からの採用等の状況

（令和 6 年 3 月 31 日現在）（単位：人）

項 目		名簿記載者数		内定者数 (採用者数含む)		辞退者数 無応答者数		希望者数 (延期者数含む)	
			うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数
一般職試験 (大卒程度試験)	行政沖縄	161	80	74	36	77	38	10	6
一般職試験 (高卒者試験)	事務沖縄	71	31	27	12	31	14	13	5
	技術沖縄	7	1	6	1	1	0	0	0
一般職試験 (社会人試験)	技術沖縄	15	3	6	1	6	2	3	0
税務職員採用試験	税務沖縄	12	7	6	3	2	2	4	2
刑務官採用試験	刑務 A 沖縄	8	0	2	0	6	0	0	0
	刑務 A (武道)沖縄	2	0	2	0	0	0	0	0

#### 5 任用状況調査

人事院では、一般職の国家公務員の任用実態を把握し、今後の任用施策等人事行政全般の検討に資するため、毎年、一般職の国家公務員の任用状況調査を実施しています。

令和 5 年 1 月 15 日現在の当事務所管内における在職者の総数は 6,062 人で、そのうち任期付職員を除く給与法適用職員は 5,970 人、検察官は 24 人、任期付職員は 3 人、行政執行法人職員は 65 人でした。

#### 6 任用に関する調査

各機関における職員の任用の実態を把握し、任用関係法令の遵守状況を確認するとともに、制度の適正な運用について必要な指導を行うことを目的として実施しました。令和 5 年度は 2 機関を対象に調査を実施しました。

## II 研修

職員の研修は、現在就いている官職又は将来就くことが予想される官職の職務と責任の遂行に必要な知識等を修得させるとともに、その遂行に必要な職員の能力、資質等を向上させることを目的とするものとされています。

当事務所では、管内に勤務する職員を対象として、役職段階別研修、テーマ別・対象者別研修、指導者養成研修を実施しています。

令和5年度は、各研修の目的・内容を踏まえながら実施方法（対面形式又はオンライン形式）を決定し、計8コース実施し、修了者は延べ97機関、191人（うち女性82人）でした。

### 1 研修の実施状況

#### (1) 役職段階別研修

役職段階ごとに求められる資質・能力を向上させるとともに、国民全体の奉仕者としての意識の徹底を図ることを目的として実施しています。

令和5年度は、それぞれの役職に求められる役割を再認識させることを柱とし、討議を中心としたカリキュラムで構成しました。

##### ① 新採用職員研修

新たに採用された職員を対象に、公務員の使命と心構え、国家公務員制度の基礎的知識の付与を中心とし、併せてコミュニケーション修得のカリキュラムを実施しました。



(新採用職員研修の様子)

##### ② 中堅係員研修

一定の職務経験を積んだ中堅の係員を対象に、将来の地方機関における組織運営の中核となる者としての心構えや、中堅職員に共通して求められる能力の向上を目的として、タイムマネジメント、プレゼンテーションなどのカリキュラムを実施しました。



(中堅係員研修の様子)

### ③ 係長研修

係長級職員を対象に、将来の地方機関における中堅幹部としての心構えや、職場のリーダーとして業務の最前線に立つ者に求められる能力の向上を目的として、マネジメント、ファシリテーションなどのカリキュラムを実施しました。



(係長研修の様子)

### ④ 課長補佐研修

課長補佐級職員を対象に、将来の地方機関における上級幹部職員の養成を目的として、問題解決力の向上、職場で抱える課題の研究などのカリキュラムを実施しました。



(課長補佐研修の様子)

## (2) テーマ別・対象者別研修

公正な人事管理、適切な勤務環境等の確保等を目的として、テーマ又は対象者ごとに実施しています。

### ① メンター養成研修

メンター（仕事の仕方や取組など自身の経験を基に、後輩職員の相談に乗り、助言する先輩職員）となることが予定されている職員を対象に、職場におけるメンター及びメンタリングに関する基本的な知識及びコミュニケーションスキルを修得することを目的として実施しました。

### ② 女性職員キャリアアップ研修

男女共同参画社会の実現に向け、公務における女性職員の登用拡大を促進するため、平成 26 年度から実施しています。

係長級以上で、研修参加意欲が高い女性職員を対象に、マネジメント能力開発の機会付与、管理職員登用候補者層の拡大、女性職員の能力伸長及び人的ネットワークの形成促進を目的として実施しました。

### ③ キャリア支援研修 20

職員のキャリア意識の高まりや民間企業等におけるキャリア支援の進展等を踏まえ、キャリアについて視野を広げること、キャリアについて現実を踏まえて主体的に考えること、中期的なキャリア観を持てるようになること、を支援するとともに、将来像に向けて一歩行動に踏み出す契機とすることを目的として実施しました。



(キャリア支援研修 20の様子)

### ④ キャリア開発セミナー30

在職期間の長期化等の中、キャリア形成に関する不安の解消を図り、職務や能力開発への意欲を高めることを目的に、一定程度の経験を積んだ職員に対し、職業生活を振り返り、今後の公務におけるキャリア形成を考えさせるとともに、能力開発に資する知識の習得、人的ネットワーク形成機会の付与等を図ることを目的として実施しました。



(キャリア開発セミナー30の様子)

## 2 研修担当官会議

各機関の研修担当者を対象に、今後の研修の円滑な実施及び各機関との連携を図ることを目的として開催しており、当該年度に実施した研修の報告及び翌年度の研修計画の周知を行うとともに、各機関研修担当者からの意見聴取を行っており、令和5年度は、オンラインにより実施しました。

### ◇ 令和5年度沖縄地区研修実施状況

(役職段階別研修)

研修の名称	日程	修了者	対 象	主 な 教 科 目
新採用職員研修	4月11日 ～13日(3日間)	8機関 17人	新たに職員として採用された職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員制度Ⅰ・Ⅱ</li> <li>・公務員のサービス・倫理</li> <li>・ロジカルコミュニケーション</li> <li>・人権について</li> </ul>
中堅係員研修	6月26日 ～29日(4日間)	14機関 35人	行政職俸給表(一)2級の官職に在職する者等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題研究(グループ討議)</li> <li>・タイムマネジメント・トレーニング</li> <li>・コーチング・トレーニング</li> <li>・プレゼンテーション・トレーニング</li> <li>・サービス・倫理</li> </ul>
係長研修	12月5日 ～8日(4日間)	15機関 27人	地方機関等の係長級職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンガーマネジメントの実践</li> <li>・ファシリテーションスキルの活用</li> <li>・マネジメント</li> <li>・サービス・倫理</li> <li>・課題研究(グループ討議・発表)</li> </ul>
課長補佐研修	11月7日 ～8日(2日間)	13機関 26人	地方機関等の課長補佐級職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公務職場の活性化 ～リーダーとしての問題解決力～</li> <li>・公務員倫理</li> <li>・政策・課題研究</li> </ul>

## (テーマ別・対象者別研修)

研修の名称	日程	修了者	対 象	教 科 目
メンター養成 研修	5月23日 (半日間) [オンライン]	17機関 36人	係員級又は係長級職員 で、メンターとなること が予定されている者	・メンター・メンタリング ・コミュニケーションスキル ・ロールプレイ・まとめ
女性職員キャ リアアップ研 修	9月25日 ～26日 (2日間) [オンライン]	15機関 23人	係長級以上の女性職員 で、研修参加意欲が高い 者	・経験の棚卸し ・ワーク・ライフバランスの必要性を考える ・活躍の壁が見える化 ・自分で起こせるアクション ・プレゼンテーション ・コミュニケーション ・タイムマネジメント
キャリア支援 研修 20	1月16日 キャリア 相談(希望 者のみ) 1 月 17日 9:00 ～ 15:00	7機関12 人	勤務経験4年以上の係員 級の20歳台の職員	・キャリアの見方・考え方 ・先輩職員との意見交換 ・キャリアの主体性とキャリアビジョン
キャリア開発 セミナー30	1月17日 (半日間) [オンライン]	8機関15 人	30歳台の職員	・キャリアについて考える

### Ⅲ 給与

職員の給与は、国公法上、法律に基づき定められることとされ（給与法定主義）、社会一般の情勢に適応するよう国会により随時変更でき、その変更に関して人事院は勧告を怠ってはならないとされています。このため、人事院は、俸給表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも1回、国会及び内閣に同時に報告しなければならないとされており、その際、給与を決定する諸条件の変化に応じて適当な勧告をする義務を負っています（情勢適応の原則）。

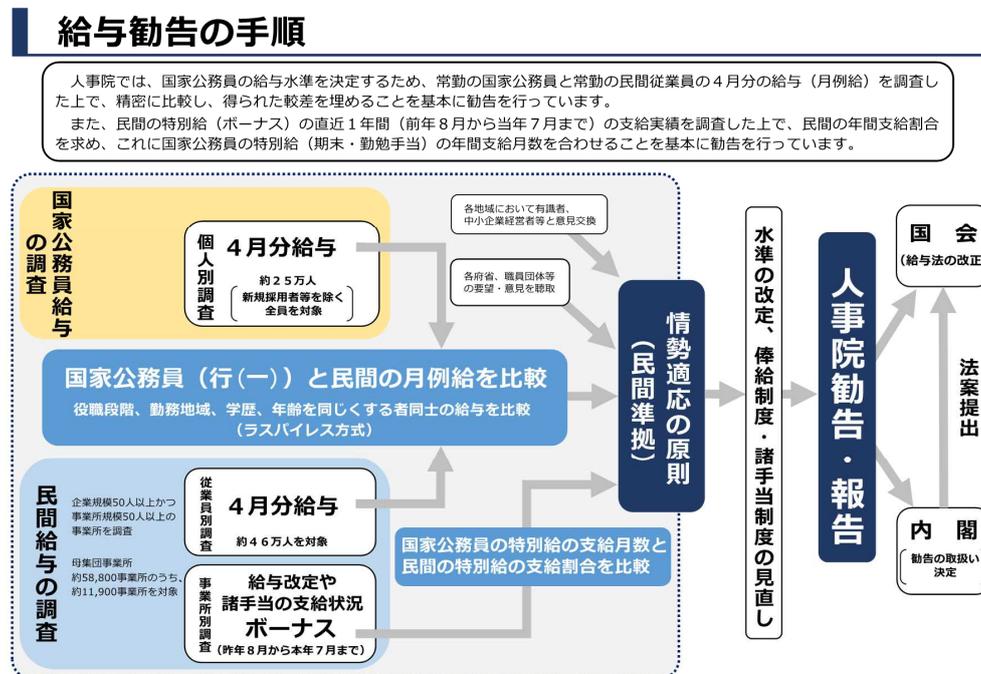
当事務所では、上記勧告の基礎資料となる国家公務員給与及び民間企業の給与の実態を把握するための調査等を実施するとともに、給与制度の適正な運用を図るため、各種研修会及び給与簿監査を実施し、また、日常の制度照会等を通じて各機関における給与実務の指導を行っています。

#### 1 給与勧告

人事院の給与勧告は、国家公務員が民間企業の勤労者と異なり、争議権などの憲法で保障された労働基本権が制約されていることの代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を果たすものです。

そのため、民間給与と国家公務員給与との精密な比較（ラスパイレース方式）を基に給与水準及び制度について勧告を行っています。給与勧告の手順は次のとおりです。

#### 《給与勧告の手順》



#### 給与勧告の仕組み

(人事院 HP「令和5年人事院勧告」より)

(1) 職種別民間給与実態調査

人事院では、公務員給与を適切に決定するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、職種別民間給与実態調査を実施しています。

令和5年は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国で約58,800事業所から無作為に抽出した約11,900事業所を対象に、令和5年4月24日から6月16日の間に実施しました。

このうち、当事務所では、沖縄県人事委員会とともに、管内134事業所を対象に調査を実施しました。

(2) 人事院勧告説明会

人事院は、令和5年8月9日、国会及び内閣に対し国家公務員の給与についての勧告を行いました。(参考2、3)

当事務所では、この勧告及び意見の申出の趣旨、内容の周知を図ることを目的として説明会を開催しました。

開催日	開催地	参加者
5. 8. 9	那覇市	(職員団体) 2団体3人

(3) 改正給与法等説明会

政府は、給与関係閣僚会議を令和5年8月7日及び10月20日に開催して給与勧告の取扱いを協議し、同年10月20日の閣議決定において勧告どおり実施することを決定しました。また、同日、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」が閣議決定され、第212回国会に提出されました。同法案は、同国会において成立し、同年11月24日に令和5年法律第73号として公布されました。当事務所では、各機関の担当者を対象に、改正内容の周知及びその適正な運用を図ることを目的として説明会を開催しました。

開催日	開催地	参加者
5. 11. 28	オンライン	16機関20人

2 給与実務担当者研修会

各機関の担当者を対象に、給与制度の周知徹底及び給与事務の適正、適切な運用を図ることを目的としてオンライン等により研修会を実施しました。

内容・対象者		開催日	開催地等	参加者
講義方式 (実務経験年数が概ね1年未満)	諸手当関係	5. 4. 14	那覇市	8機関21人
	諸手当関係	5. 8. 23 ~24	オンライン	12機関29人
	給与の支給関係	5. 8. 24	オンライン	10機関20人
	俸給の決定関係	5. 8. 25	オンライン	9機関12人
討議方式 (実務経験年数が概ね1年程度)	諸手当関係	6. 2. 21	那覇市	7機関11人
	給与の支給関係	6. 2. 22	那覇市	6機関8人
	俸給の決定関係	6. 2. 22	那覇市	3機関4人



(令和5年4月14日開催の様子)



(令和6年2月21日~22日開催の様子)

### 3 給与簿監査

各機関の職員の給与を検査し、必要に応じて是正、指導等を行い、職員の給与の支給及びその記録が法律、規則又は人事院指令等に適合して行われることを確保することを目的として実施しています。令和5年度は、当事務所管内に所在する8機関を対象に実施しました。

## IV 生涯設計

本格的な高齢社会の進展に対応し、再任用制度の円滑な実施、職員の退職後の生涯設計に必要な情報の提供等の施策を進めています。

当事務所では、生涯設計セミナーの実施を通じて、再任用制度の周知・啓発を図るとともに、定年後の生活設計を支援しています。

### 1 生涯設計セミナー40

職業生活及び人生の折返し点となる40歳台の職員を対象に、職員が早い時期に自らの将来の目標を明確にした生涯設計（ライフプラン）を考える機会を提供し、職業キャリア、家庭経済及び健康管理に関する知識や情報を付与することにより、今後の職業生活及び個人生活の両面において疑問や不安の解消を図り、やりがいを持って公務に精励できる環境を整備することを目的として実施しました。

開催日	実施方法	参加者
5. 12. 18	オンライン	7機関 13人

### 2 生涯設計セミナー50

定年を控えた50歳から50歳台半ばの職員を対象に、定年後の生活設計の必要性、再任用制度や公的年金制度などの知識や情報を付与するとともに、生涯設計を考える機会を提供することにより、定年後の生活への疑問や不安の解消を図り、公務に精励させることを目的として実施しました。

開催日	実施方法	参加者
5. 12. 19～20	オンライン	8機関 26人



(令和5年12月19日～20日開催の様子)

## V 服務・懲戒、倫理

職員は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないものとされるとともに、服務上各種の制約が課されており、さらに、服務規律の保持のために懲戒制度が設けられています。

また、職務の遂行の公平さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為を防止することにより、公務に対する国民の信頼を確保することを目的として、国家公務員倫理法が制定されています。

当事務所では、服務・懲戒、倫理制度の周知徹底と適正な運用を図るため、説明会や研修を開催するとともに、日常の制度照会等を通じて各機関への指導を行っています。

### 1 服務・懲戒制度説明会

各機関の担当者を対象に、服務・懲戒制度の趣旨の徹底とその適正な運用を図ることを目的として開催しています。令和5年度は、資料（音声付き）配布としました。

### 2 倫理研修

役職段階別研修において、「公務員倫理」のカリキュラムを設け、職員の倫理意識の涵養及び倫理的な組織風土の構築を図ることを目的として実施しました。（16頁を参照）

## VI 勤務時間・休暇

職員の勤務時間及び休暇は、給与と並び重要な勤務条件の一つと位置づけられ、国公法第 28 条の情勢適応の原則の適用を受けて、勤務時間法及び規則により定められています。

当事務所では、勤務時間及び休暇制度の適正な運用を図るため、各機関の担当者に対する説明会を開催するほか、各機関に対し調査、指導を行っています。

### 1 勤務時間・休暇制度説明会

各機関の担当者を対象に、勤務時間及び休暇制度の趣旨の徹底とその適正な運用を図ることを目的として開催しています。令和 5 年度は資料（音声付き）配布としました。

### 2 勤務時間・休暇制度等運用状況調査

各機関における職員の勤務の実態を把握し、勤務時間等関係法令の遵守状況を確認するとともに、制度の適正な運用について必要な指導を行うことを目的として、3 機関を対象に実施しました。

### 3 民間企業の勤務条件制度等調査

人事院では、国家公務員の勤務条件の諸制度を検討するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、民間企業の勤務条件制度等調査を実施しています。

令和 5 年は、子宮頸がん検診及び乳がん検診の実施状況、人事関連情報データベースの活用状況、業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度、従業員の退職管理等の状況を把握するため、全国に所在する常勤の従業員数 50 人以上の全国約 45,000 社から無作為に抽出した企業約 7,500 社を対象に、令和 5 年 10 月 1 日から 11 月 30 日の間に調査を実施しました。

## VII 健康安全・ハラスメント対策

人事院は公務能率の増進を図り、職員が安心して職務に専念するために、職員の健康安全管理、心の健康づくりのための施策、ハラスメントの防止対策等について様々な施策を行っています。

当事務所では、健康安全制度、育児休業、女子福祉及びハラスメント防止対策の周知徹底と適正な運用を図るため、研修会等及び監査を実施するとともに、日常の制度照会等を通じて各機関への指導を行っています。

### 1 安全対策会議

各機関の安全管理担当者を対象に、国家公務員安全週間（7月1日～7月7日）に当たり、安全週間の趣旨の徹底及び安全意識の高揚、安全管理活動の定着を図り、各機関における災害防止に資することを目的として開催しています。令和5年度は、動画配信により実施しました。

### 2 健康安全管理担当者研修会

健康安全管理に関する基礎知識の付与及び関係法令の周知徹底を図り、職員の健康保持及び災害防止に資することを目的として開催しています。令和5年度は、動画配信により実施しました。

### 3 心の健康づくりの研修

各機関の健康管理者及び健康管理担当者を対象に、心の健康に関する施策、現状についての知識の付与を行うとともに、心の健康に関する研修用教材を提供することで、各機関における心の健康づくり施策の促進に資することを目的として実施しています。令和5年度は、動画配信により実施しました。

### 4 こころの健康相談室

職員のメンタル面での疾病の予防、早期発見及び適切な対応の仕方などについて、職員及び職員の家族並びに各機関の管理監督者・こころの健康対策担当者が直接専門医に相談することができるよう「こころの健康相談室」を開設しています。令和5年度は、5件の相談がありました。

### 5 こころの健康にかかる職場復帰相談室

各機関におけるメンタル疾患による長期病休者の職場復帰、再発予防などに関し、各機関の健康管理者等が直接専門医から助言、指導を得ることができるよう「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設しています。令和5年度は、5件の相談がありました。

### 6 健康安全管理状況監査

各機関における職員の健康及び安全に関する法規の遵守状況を把握し、制度の適正な運用について必要な指導を行うことを目的として、2機関を対象に実施しました。

## 7 ハラスメント対策

### (1) ハラスメント相談員セミナー

各機関の相談員を対象に、ハラスメントの苦情相談に関する知識、技能等を向上させることを目的として実施しました。



▲ハラスメント相談員セミナーの様子

開催日	開催地	参加者
5. 11. 20	那覇市	16 機関 24 人

### (2) ハラスメント防止対策担当者会議

各機関のハラスメント防止対策担当者を対象に、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、その他ハラスメントの防止及び排除並びに被害者救済などに関する認識を深め、公務におけるハラスメント防止に関する施策の充実を図ることを目的として開催しました。

開催日	開催地	参加者
5. 11. 20	那覇市	16 機関 24 人

### (3) 幹部・管理職員ハラスメント防止研修

ハラスメント防止対策においては、幹部・管理職員の役割が極めて重要であることから、幹部・管理職員に、組織マネジメントの観点から、ハラスメントの防止、発生した場合等に自らが担う役割について意識及び理解の向上を促とともに、また、自らの理解度等について気づきを得る機会とすることを目的としてオンライン（全国一斉配信）による対応としました。

開催日	実施方法
第1部 6. 11. 30 第2部 5. 1. 15、6. 1. 24 6. 1. 30、6. 2. 5、6. 2. 9	オンライン(本院から全国一斉配信)

(4) ハラスメント防止対策担当者実務研修

実務担当者に必要となる行動様式を習得し、「問題解決のプロセス」の理解を深めさせ、問題解決技能や防止意識を高める機会とすることを目的としてオンライン（全国一斉配信）による対応としました。

開催日	実施方法
第1部 5. 12. 6	オンライン(本院から全国一斉配信)
第2部 5. 12. 6、6. 2. 7	
6. 2. 13、6. 2. 21	
6. 3. 6	

8 育児休業・女子福祉制度説明会

各機関の担当者を対象に、育児休業及び女子福祉制度の趣旨の徹底とその適正な運用を図ることを目的として開催しています。令和5年度は、資料配布としました。

## VIII 災害補償

職員が公務上の災害又は通勤による災害を受けた場合には、国家公務員災害補償法に基づき、その災害によって生じた損害の補填（補償）と、被災職員の社会復帰の促進及び被災職員・遺族の援護を図るために必要な事業（福祉事業）を行うこととされています。

当事務所では、災害補償制度の周知徹底と適正な運用を図るため、研修会等及び監査を実施するとともに、日常の制度照会等を通じて各機関への指導を行っています。

### 1 災害補償実務担当者研修会

各機関の災害補償担当者を対象に、災害補償制度、公務災害・通勤災害の認定等、災害補償業務の進め方に関する基本的な事項に関する研修を行うとともに、災害補償業務に関する経験等を相互に意見交換する場を提供し、もって、災害補償業務の迅速かつ適正な運営に資することを目的として隔年で実施しており、令和5年度は、「本府省等災害補償実務担当者研修会」のオンライン聴講及び動画配信により実施としました。

### 2 災害補償実施状況監査

各実施機関における災害補償に関する法規の遵守状況を把握し、職員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償及び福祉事業の迅速かつ適正な実施を確保することを目的として、1機関を対象に実施しました。

## IX 職員団体

一般職の国家公務員（行政執行法人職員を除く。）は、国公法第 108 条の 2 の規定により、警察職員及び海上保安庁又は刑事施設で勤務する職員を除き、勤務条件の維持改善を図ることを目的として職員団体を結成することができ、人事院に登録された職員団体は、当局との交渉、法人格の取得等について、所定の取扱いを受けることができるとされています。

当事務所では、職員団体の登録事務を行うほか、職員団体からの勤務条件改善申し入れについての会見を行い、その意見、要望等を聴取しています。

### 1 職員団体との会見

当事務所では、職員の勤務条件について、職員団体との会見を通じて職員の意見、要望などを聴取し、その内容を本院に報告しています。令和 5 年度は、職員団体との会見を 4 回行いました。

### 2 職員団体の登録状況

令和 5 年度は、新規登録がなく、規約等の登録事項の変更に伴う変更登録が 15 件、登録の抹消が 0 件でした。

当事務所に登録されている職員団体は次のとおりです。

登録職員団体（18 団体）	
内閣府	2 団体
法務省	1 団体
財務省	9 団体
厚生労働省	1 団体
農林水産省	2 団体
国土交通省	2 団体
その他※	1 団体

※ 「その他」は複数の府省職員により構成されている団体である。

## X 公平審査

公平審査は、個々の職員の身分や利益を保障することにとどまらず、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正かつ能率的な運営を確保することを目的としています。

当事務所では、この公平関係の業務として、①不利益処分についての審査請求、②勤務条件に関する行政措置の要求、③災害補償の実施に関する審査の申立て等、④給与の決定に関する審査の申立ての受付事務を行うほか、事案審理の実施の業務を行っています。

また、職員からの様々な人事管理に関する苦情の申出及び相談を受けて、職員に対する助言を行うほか、関係当事者に対し、指導、あっせん等の方法により問題の解決を図っています。

### 1 公平審査

#### (1) 不利益処分についての審査請求

職員からその意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けたとして審査請求があった場合に、人事院が、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、公平委員会が作成した調書に基づき、処分を承認し、修正し、あるいは取り消す判定を行うものです。

令和5年度は、当事務所管内で不利益処分についての審査請求はありませんでした。

#### (2) 勤務条件に関する行政措置要求

職員から勤務条件に関し、適当な行政上の措置がなされるよう要求があった場合に、人事院が必要な審査をした上で判定を行い、あるいはあっせん又はこれに準ずる方法で事案の解決に当たること、職員が勤務条件の積極的な改善と適正化を能動的に求めることを保障するものです。

令和5年度は、当事務所管内で勤務条件に関する行政措置要求はありませんでした。

#### (3) 災害補償の実施に関する審査の申立て等

実施機関の行った公務上の災害又は通勤による災害の認定、治癒の認定、障害等級の決定その他補償の実施について不服のある者等から審査の申立てがあった場合に、また、福祉事業の運営について不服のある者から措置の申立てがあった場合に、それぞれ人事院が事案を災害補償審査委員会の審理に付した上で判定を行うものです。

令和5年度は、当事務所管内で災害補償の実施に関する審査の申立て等はありませんでした。

#### (4) 給与の決定に関する審査の申立て

給与の決定（例：勤勉手当の成績区分の決定）に関して苦情のある職員から審査の申立てがあった場合に、人事院が事案を審査した上で判断（決定）を示すものです。

令和5年度は、当事務所管内で給与の決定に関する審査の申立ては1件ありました。

## 2 苦情の相談

苦情相談制度は、職員から勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談があった場合に、人事院が指名した職員相談員が職員に対して助言を行うほか、関係当事者に対し、指導、あっせんなどの方法により問題の適切な解決を図るものです。

令和5年度は、当事務所に18件の苦情相談がありました。

## 3 苦情相談に関する地方機関連絡会議

苦情相談業務を担当する課長級職員を対象に、職員からの苦情相談に関する情報の提供及び意見交換を行うことを目的として開催しました。

開催日	実施方法	参加者
5. 11. 20	那覇市(対面及びオンライン)	25 機関 27 人



(令和5年11月20日開催の様子)

## 4 苦情相談担当官研修

苦情相談業務を担当する職員を対象に、苦情相談に関する知識、技能等を向上させることを目的として、研修を実施しました。

開催日	開催地	参加者
5. 11. 20	那覇市	16 機関 24 人

## XI 各方面との意見交換等

人事行政を適切に運営していくため、各方面から公務員や公務員制度に対する率直な意見を聴取するとともに、公務に対する理解を得ることに努めています。

当事務所では、管内企業経営者や各機関人事当局等との意見交換を実施しています。

### 1 企業経営者等との意見交換

民間企業の人事管理の実情等を把握し、今後の人事行政施策の検討の参考にするるとともに、公務及び公務員制度について理解を深めてもらうこと及び給与等に関する報告・勧告の検討に資する等を目的として、管内の企業経営者等と意見交換を行っています。意見交換では、国家公務員の給与決定方法、人事院勧告の意義・役割を説明するとともに地域における経営環境、賃金の状況などを聴取します。令和5年度は、4月から5月にかけて、那覇市、沖縄市及び南風原町において、企業経営者及び報道関係者を個別に訪問し意見交換を行いました。

### 2 人事担当課長会議

沖縄管内に所在する国の機関の人事担当課長を対象に、各機関との連絡協力体制を密にして、今後の人事行政全般の円滑な運営を図ることを目的として開催しました。会議では、当事務所の業務の実施状況及び計画について説明し、人事行政全般について意見交換を行いました。

開催日	実施方法	参加者
5. 4. 18	オンライン	15 機関 15 人

### 3 管内機関等からの陳情等

令和5年度は、管内機関等から給与、休暇制度等勤務条件の改善についての陳情等を5件受け、併せて職場の実情や勤務実態等について意見交換を行いました。

## 本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ① 民間給与との較差:3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

## I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

## II 民間給与との比較に基づく給与改定等

### 1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

#### 月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

#### ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

## 月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳:俸給 3,431円 はね返し分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

### ○ 俸給表

#### ① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ  
◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定  
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

#### ② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

## ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20 月(支給済み)	1.25 月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00 月(支給済み)	1.05 月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

## その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、<sup>32</sup>支給限度額を引上げ

### 3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

#### 手当の概要

- 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- 手当額は月額3,000円
- 令和6年4月1日から実施
- 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

### 4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

#### 【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 407,884円 (+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円 (+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勧告後の初任給（行政職俸給表(一)）総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円  
本府省業務調整手当を含む                      地域手当非支給地                      地域手当非支給地

※ このほか、昨年勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表（別添参照）

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍  
チーム・組織での円滑な機能  
国民の理解や信頼

の調和



様々な立場から納得感のある、  
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系  
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、  
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

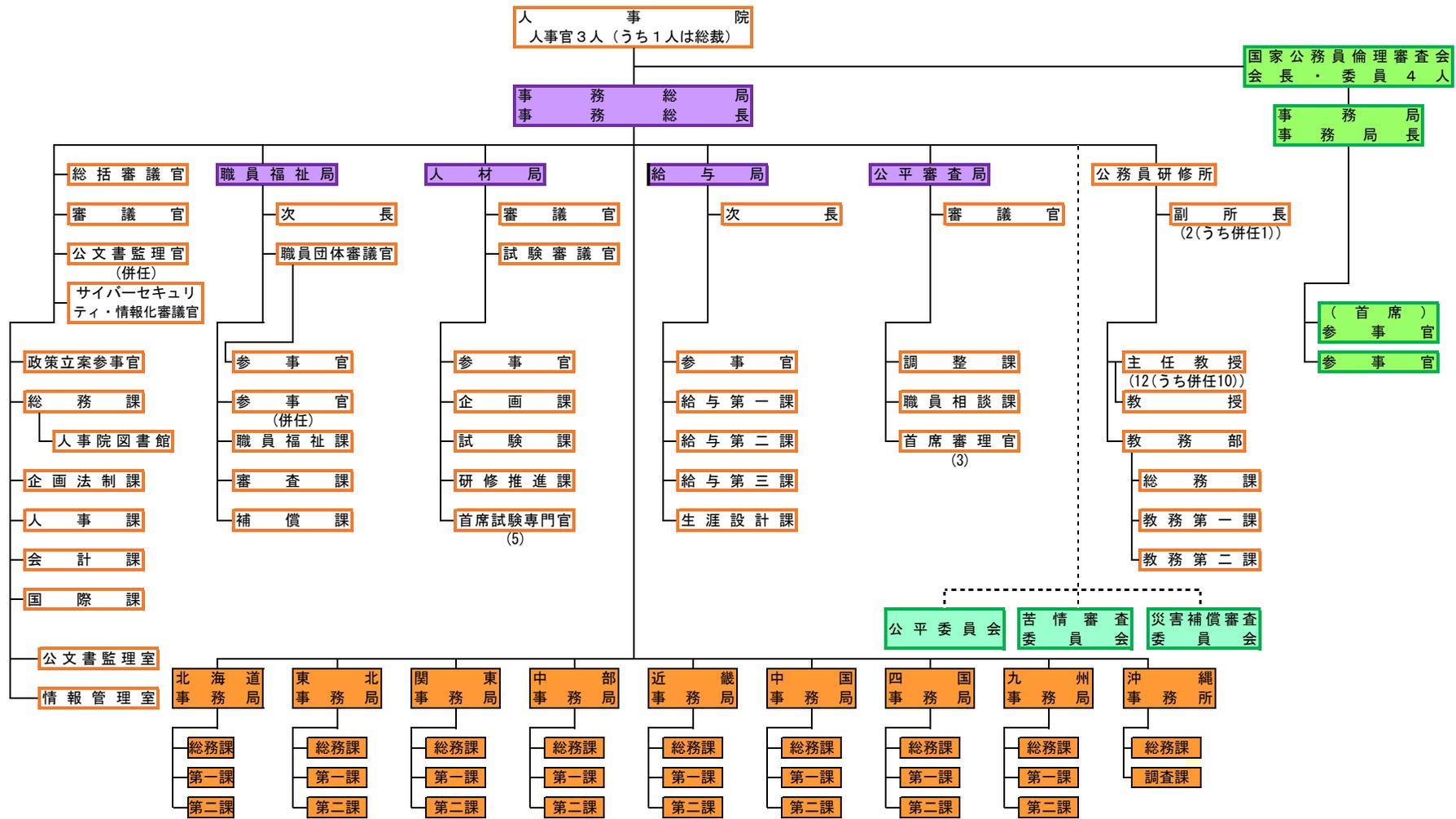
働き方やライフスタイルの多様化への対応

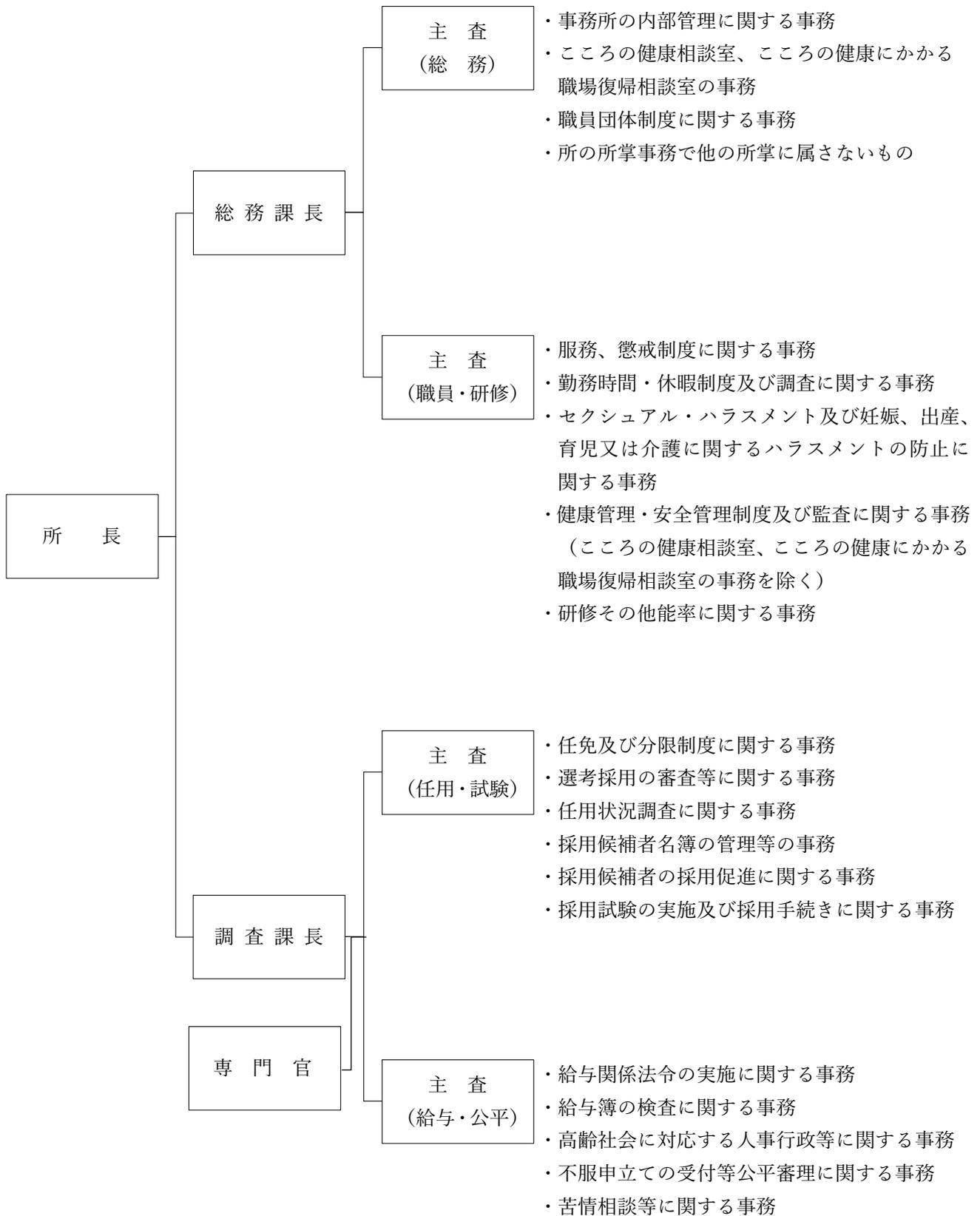
働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

人事院の給与勧告と実施状況の概要

人事院勧告		国会決定	
勧告年月日	内 容	実施年月日	内 容
昭和 35. 8. 8	12. 4%引上げ	昭和 35. 10. 1	(一部手直しのほか勧告どおり)
36. 8. 8	7. 3% "	36. 10. 1	勧告どおり
37. 8. 10	9. 3% "	37. 10. 1	(一部手直しのほか勧告どおり)
38. 8. 10	7. 5% "	38. 10. 1	勧告どおり
39. 8. 12	8. 5% "	39. 9. 1	"
40. 8. 13	7. 2% "	40. 9. 1	"
41. 8. 12	6. 9% "	41. 9. 1	"
42. 8. 15	7. 9% "	42. 8. 1	" (ただし、都市手当を調整手当とする)
43. 8. 16	8. 0% "	43. 7. 1	"
44. 8. 15	10. 2% "	44. 6. 1	"
45. 8. 14	12. 67% "	45. 5. 1	"
46. 8. 13	11. 74% "	46. 5. 1	"
47. 8. 15	10. 68% "	47. 4. 1	"
48. 8. 9	15. 39% "	48. 4. 1	"
49. 7. 26	18. 62% " (49.5.30 10%引上げの暫定支給措置あり)	49. 4. 1	"
50. 8. 13	10. 85%引上げ	50. 4. 1	"
51. 8. 10	6. 94% "	51. 4. 1	"
52. 8. 9	6. 92% "	52. 4. 1	"
53. 8. 11	3. 84% "	53. 4. 1	"
54. 8. 10	3. 70% "	54. 4. 1 (指定職は 54.10.1)	"
55. 8. 8	4. 61% "	55. 4. 1 (指定職は 55.10.1)	"
56. 8. 7	5. 23% "	56. 4. 1 (指定職は 57.4.1)	" (一部手直しのほか勧告どおり)
57. 8. 6	4. 58% "	-	-
58. 8. 5	6. 47% "	58. 4. 1	修正実施(2.03%)
59. 8. 10	6. 44% "	59. 4. 1	" (3.37%)
60. 8. 7	5. 74% "	60. 7. 1	勧告どおり
61. 8. 12	2. 31% "	61. 4. 1	"
62. 8. 6	1. 47% "	62. 4. 1	"
63. 8. 4	2. 35% "	63. 4. 1	"
平成 元. 8. 4	3. 11% "	平成 元. 4. 1	"
2. 8. 7	3. 67% "	2. 4. 1	"
3. 8. 7	3. 71% "	3. 4. 1	"
4. 8. 7	2. 87% "	4. 4. 1	"
5. 8. 3	1. 92% "	5. 4. 1	"
6. 8. 2	1. 18% "	6. 4. 1	"
7. 8. 1	0. 90% "	7. 4. 1	"
8. 8. 1	0. 95% "	8. 4. 1	"
9. 8. 4	1. 02% "	9. 4. 1 (指定職は 10.4.1)	"
10. 8. 12	0. 76% "	10. 4. 1	"
11. 8. 11	0. 28% "	11. 4. 1	"
12. 8. 15	0. 12% (俸給表の改定見送り)	12. 4. 1	"
13. 8. 8	0. 08% ( "、暫定的な一時金の支給)	13. 4. 1	"
14. 8. 8	2. 03%引下げ	14. 12. 1	"
15. 8. 8	1. 07%引下げ	15. 11. 1	"
16. 8. 6	改定なし(官民較差は0. 01%)	16. 10. 28	"
17. 8. 15	0. 36%引下げ	17. 12. 1	"
18. 8. 8	水準改定の勧告なし(官民較差は0. 00%)	-	-
19. 8. 8	0. 35%引上げ	19. 4. 1	勧告どおり(指定職は実施見送り)
20. 8. 11	水準改定の勧告なし(官民較差は0. 04%)	-	-
21. 8. 11	0. 22%引下げ	21. 12. 1	勧告どおり
22. 8. 10	0. 19%引下げ	22. 12. 1	"
23. 9. 30	0. 23%引下げ	24. 3. 1	(一部手直しのほか勧告どおり)
24. 8. 8	水準改定の勧告なし(官民較差は0. 07%)	-	-
25. 8. 8	給与等に関する報告(勧告なし:官民較差は0. 02%)	-	-
26. 8. 7	0. 27%引上げ	26. 4. 1	勧告どおり
27. 8. 6	0. 36%引上げ	27. 4. 1	"
28. 8. 8	0. 17%引上げ	28. 4. 1	"
29. 8. 8	0. 15%引上げ	29. 4. 1	"
30. 8. 10	0. 16%引上げ	30. 4. 1	"
令和 元. 8. 7	0. 09%引上げ	31. 4. 1	"
2. 10. 7	水準改定の勧告なし(官民較差は0. 04%) ※ 10月7日に給与の改定を先行して勧告。10月28日 に月例給は改定しないことを報告。	令和 2. 11. 30	"
3. 8. 10	水準改定の勧告なし(官民較差は0. 00%)	-	-
4. 8. 8	初任給及び若年層の俸給月額を引上げ(官民較差は0. 23%)	4. 4. 1	勧告どおり
5. 8. 7	若年層に重点を置きつつ全俸給表を引上げ(官民較差は0. 96%)	5. 4. 1	"







## 人事院沖繩事務所

<https://www.jinji.go.jp/okinawa/>

〒900-0022 那覇市樋川1-15-15

那覇第一地方合同庁舎

TEL 098-834-8400

～8402

FAX 098-854-0209